

1030/KOM-D/SD-SI/2010

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memeperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



OLEH :

RIDHO CERi SATRIA
NIM: 10643004186

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI (S1)
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

ABSTRAK

Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk menciptakan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Untuk menciptakan sebuah iklim organisasi yang sehat dalam suatu organisasi diperlukan adanya partisipasi dan dukungan dari semua pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan variabel terikat (Y) adalah semangat kerja karyawan. Jumlah sampel 42 orang, diambil dari populasi 105 orang, sampel ini dinamakan *stratified sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Setelah data terkumpul dimasukkan kedalam tabel, diuji validitas dan reabilitas pertanyaannya, serta dianalisis, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji *koefisien korelasi product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara umum berhubungan nyata antar iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru pada tingkat 0,01 (99%) atau 0,05 (95%) karena dari 12 variabel yang ada, sebanyak 10 variabel yang berhubungan nyata dan hanya 2 variabel yang tidak berhubungan nyata. Tingkat hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru pada kategori kuat. Ini dapat terlihat dari *koefisien korelasi* berada antara $0,70 < KK \leq 0,90$ yang berarti hubungan kuat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAKSI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Istilah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7
G. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional	7
H. Metode Penelitian	29
I. Sistematika Penulisan	37
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	38
A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	38
B. Misi, Visi, dan Motto PT. Pos Indonesia (Persero)	41
C. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru ..	43
D. Aktifitas PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	50

BAB III PENYAJIAN DATA	56
A. Penyajian Data Iklim Organisasi (Variabel X) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	57
B. Penyajian Data Semangat Kerja (Variabel Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero)	63
BAB IV ANALISA DATA	69
A. Uji Validitas dan Reabilitas Iklim Organisasi (Variabel X) Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.....	69
B. Uji Validitas dan Realbilitas Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y) Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	71
C. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Tingkat Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	73
D. Pengujian Hipotesis	75
E. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran-saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan teknologi memberikan kemajuan terhadap hubungan interpersonal individu-individu dalam suatu organisasi/institusi. Oleh sebab itu, keefektifitasan komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya dalam suatu organisasi dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh individu-individu tersebut. Agar tidak terjadi kesalahpahaman atau salah interpretasi, antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat menggerakkan dan mengarahkan karyawan ke arah yang lebih produktif.

Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena yang sering terjadi persoalan di dalam manajemen dewasa ini adalah masalah komunikasi yaitu komunikasi antar manajemen dan karyawan, antar karyawan berbagai tingkat manajemen dan antar pejabat yang sama pangkatnya. Oleh sebab itu, komunikasi di dalam organisasi dapat menghindari gangguan komunikasi atau salah interpretasi pimpinan dan bawahan. Komunikasi juga dapat memecahkan masalah-masalah individu yang dihadapi bawahan, karena dalam suatu institusi/organisasi individu-individu memiliki latar belakang yang berbeda pendidikan, kepercayaan, keadaan jiwa, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Jika individu-individu berbeda tersebut berkomunikasi, maka tugas

pimpinan untuk dapat meningkatkan keefektifitasan komunikasi mereka agar komunikasi itu tidak gagal.

Tujuan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan usaha-usaha komunikasi yang teratur, berencana dan bijaksana. Salah satu sasaran yang dapat digunakan untuk menciptakan penyelenggaraan usaha-usaha yang demikian itu adalah pedoman kerja bagi karyawan. Dalam mencapai kerjasama yang efektif sehingga suatu organisasi/institusi dapat menghasilkan sebagaimana yang diharapkan, maka perlu diciptakan suasana kerja yang dapat memberi semangat kerja pada bawahan. Sehubungan dengan itu seseorang pimpinan harus tahu bahwa bawahannya bekerja mempunyai dua peranan, ia bekerja sebagai individu untuk memenuhi kebutuhannya, tapi ia tidak akan pernah lepas dari lingkungannya. Komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan kepada bawahan dapat menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja sehingga tercipta semangat kerja sama yang produktif.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam suatu organisasi diperlukan adanya partisipasi dan dukungan dari semua pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Hal ini juga dikembangkan oleh Steer (1985: 121) bahwa:

Organisasi adalah sebagai “*kepribadian*” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya dan iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku para karyawan. Berbagai macam kegiatan dan interaksi yang terjadi antara sesama pekerja akan dapat melahirkan suatu iklim dalam mempengaruhi tingkah laku, sikap dari masing-masing karyawan. Ini berarti iklim organisasi merupakan faktor lingkungan yang dapat membentuk perilaku manusia/karyawan.

Di samping itu, iklim organisasi mempunyai peranan penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Apabila iklim yang mendukung keinginannya untuk bekerja, bahkan dapat pula memacu prestasi kerja dan semangat kerja karyawan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik jika dibandingkan dengan orang yang bekerja di dalam iklim yang kurang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (dalam Tohardi, 2002: 429) bahwa, pada prinsipnya turunnya semangat dan gairah kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kekurangbahagiaan bagi mereka yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja menurun. Jadi jelaslah bahwa rendahnya semangat karyawan itu karena kurang terpenuhkannya kebutuhan karyawan baik bersifat material maupun nonmaterial.

Salah satu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang kondusif adalah PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan organisasi bisnis dan sosial berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, target-target yang hendak dicapai tentunya membutuhkan iklim yang positif serta komunikasi yang baik, baik komunikasi vertikal, maupun komunikasi horizontal, baik dalam marketing, pelayanan, hubungan personalia dan lain-lain. Dalam hal kebijaksanaan produk,

Untuk menjadikan perusahaan ini sebagai perusahaan terbaik, bukan hanya tanggung jawab pimpinan saja. Tetapi bawahan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan tersebut. Oleh sebab itu semangat kerja karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan, usaha-usaha untuk meningkatkan efisiensi, keefektifitasan, dan produktivitas perusahaan agar mampu menghadapi persaingan yang sangat kompetitif ini sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki integritas tinggi, integritas yang tinggi tercermin pada kemampuan karyawan dalam mengejar peluang dan target.

Berdasarkan keterangan salah seorang karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru menyatakan bahwa kondisi iklim organisasi yang ada disana cukup kondusif didukung oleh hasil survei dan observasi yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru dinilai cukup bagus. Namun demikian kondisi iklim organisasi yang positif tersebut tidak diikuti dengan munculnya semangat kerja karyawan yang tinggi.

Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan tentang faktor apa yang dapat menyebabkan munculnya semangat kerja karyawan. Penulis ingin mencoba menghubungkan antara variabel iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Apakah memang terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dan bagaimana sifat dari hubungan itu. Untuk lebih meyakinkan akan ada tidaknya hubungan tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan penulis mengambil judul ini karena:

1. Judul ini berhubungan dengan studi Ilmu Komunikasi konsentrasi *Public Relations* yang penulis tekuni.
2. Penulis merasa sanggup meneliti judul ini, baik dari segi waktu dan biaya.
3. Penelitian dapat memberikan jawaban mengenai hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

C. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini penulis akan mengemukakan istilah-istilah yang berhubungan langsung dengan kedua variabel yang terdapat pada judul, yaitu:

1. Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri (dalam Muhammad, 2002: 82) yang mengatakan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

2. Semangat Kerja

Pariata Westra (dalam Tohardi, 2002: 428) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok

terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaanya untuk berkerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

3. PT. Pos Indonesia (Persero)

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru adalah salah satu (Badan Usaha Milik Negara) BUMN yang perannya sangat banyak membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan, selain menjalankan kegiatan bisnis PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru juga berfungsi sosial dan menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam menyalurkan berbagai macam bantuan.

D. Rumusan Masalah

Dengan mangacu pada latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru?

E. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian selalu memiliki tujuan agar mempunyai arah yang jelas. Dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah khasanah penelitian dibidang ilmu komunikasi dan organisasi yang mengenai hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan.
- b. Menjadi dasar atau acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel diatas.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru yang ingin meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengupayakan munculnya semangat kerja karyawan yang bermanfaat bagi efektivitas dan kemajuan perusahaan.

G. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan landasan umum bagi penulis untuk menjawab permasalahan yang diajukan menurut teori yang ada guna mendukung pengelolaan dan akurasi data yang akan diteliti, juga untuk

menjelaskan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. Iklim Organisasi

1). Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Hasibuan (2003: 24) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang berkerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sopiah (2008: 2) dapat dikatakan organisasi jika memenuhi 4 unsur pokok, yaitu: (1) Organisasi itu merupakan suatu sistem; (2) Adanya suatu pola aktivitas; (3) Adanya sekelompok orang; (4) Adanya tujuan yang ditetapkan. Payne dan Pugh (dalam Sterr, 1985: 115) mendefinisikan iklim terutama adalah sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja sehubungan dengan organisasi.

Menurut Tagiuri (dalam Muhammad, 2002: 82) mengatakan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Menurut Kreps (dalam Winsor, 2002: 41) menyatakan bahwa iklim organisasi

adalah sifat emosional intern organisasi yang didasarkan pada bagaimana senangnya para anggota organisasi terhadap satu sama lain dan terhadap organisasi.

Iklm suatu organisasi terutama berkembang dari perilaku dan tindakan manajemen serta iklim ini diperhatikan oleh perilaku anggota organisasi khususnya. Barry Cuhway dan Derrek (1996: 25) mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah perasaan dan dorongan hati orang-orang yang ada di dalamnya, tentang apa yang patut dikerjakan di sana, karena perasaan dan sikap para pegawai akan dengan jelas berpengaruh terhadap cara mereka melakukan pekerjaan mereka, merupakan pembagian penganalisaan organisasi yang penting.

Payne & Pugh (dalam Steer, 1985: 120) mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Liwin dan Stringer (dalam Steer, 1985: 121) memberikan definisi iklim organisasi sebagai rasa tanggung jawab, standar, dan harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau *reward*, rasa persaudaraan semangat tim.

Kemudian Hillrieger dan Slocum (dalam Jablin, 1987) mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat

dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya (Muhammad, 2002: 83).

Gibb (dalam Muhammad, 2002: 85) menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota organisasi mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Di antaranya tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut:

a). Deskripsi

Di mana anggota organisasi memfokuskan pesan mereka kepada kejadian yang dapat diamati daripada evaluasi secara subjektif atau emosional.

c) Orientasi masalah

Anggota organisasi memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama.

c). Spontanitas

Anggota organisasi berkomunikasi dengan spontan dalam merespon terhadap situasi yang terjadi.

d). Empati

Anggota organisasi berkomunikasi memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya

e). Kesamaan

Anggota organisasi memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekankan kepada kedudukan dan kekuasaan.

f). Provosionalism

Anggota organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda-beda.

2). Indikator Pengukuran Iklim

Selanjutnya Steer (1985: 130) mengatakan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur iklim, yakni:

- a). Keterbukaan atau komunikasi terbuka
- b). Kepercayaan
- c). Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari ketiga indikator tersebut sebagai berikut:

a). Keterbukaan

Menurut Hovland (dalam Muhammad, 2002: 2) komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam melakukan komunikasi. Di mana para anggotanya merasa tidak berfikir terlalu banyak tentang bagaimana mereka menyatakan perasaan mereka serta bereaksi atau merespon apa yang mereka perlukan untuk disampaikan. Mereka yakin bahwa perkataan

mereka akan didengar dan ditanggapi, adapun yang akan dikatakan seseorang akan ditanggapi secara positif dan sebagainya.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya suatu proses komunikasi yang dapat mentransfer pesan-pesan dari pengirim ke penerima pesan. Secara umum, komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi yaitu: (1) Komunikasi memungkinkan orang-orang untuk saling bertukar informasi. (2) Komunikasi membantu menghubungkan sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lainnya (Purwanto. 2003: 23).

b). Penuh kepercayaan

Rasa saling percaya akan tercipta bila dalam interaksi terjadi adanya suatu komunikasi yang terbuka di antara anggota organisasi. Seorang pegawai akan dapat menimbulkan rasa percayannya terhadap anggota yang lainnya bila ia merasa bebas untuk mengeluarkan pendapat. Menurut Robbins (2001: 293) kepercayaan (*trust*) merupakan karakteristik tim kinerja tinggi di mana anggota menyakini akan integrasi yang tinggi, karakter, dan kemampuan setiap orang lainnya.

c). Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah perikatan adanya keharusan pada setiap pihak untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai

dengan wewenang yang diterima (Gie, 2000: 44). Karyawan yang mempunyai rasa terikat yang mendalam sekali terhadap penunaian tugasnya (misalnya tidak sekedar melaksanakan tugas secara tugas sepatutnya, melainkan dengan segenap tenaga, pikiran dan perhatian sehingga tugas dilaksanakan sebaik mungkin). Maka karyawan tersebut dapatlah disebut sangat bertanggung jawab.

Selain indikator-indikator di atas, peneliti menambahkan indikator dari penelitian ini adalah ganjaran atau *reward*. Karena ganjaran atau *reward* menurut Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2002: 83) termasuk dalam dimensi iklim. Jadi adapun indikator variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a) Komunikasi terbuka
- b) Penuh kepercayaan
- c) Tanggung jawab
- d) Ganjaran dan *reward*

b. Semangat Kerja

1). Pengertian Semangat Kerja

Alex S Nitisemito (1996: 96) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan hasilnya baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan terhadap yang dilakukan. Hasibuan (2003: 94) mengatakan bahwa

semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Jika dilihat dari segi pasif/statis, semangat kerja akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. Menurut Moekijat (1992: 144-145) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sebagai berikut:

“Semangat menggambarkan perasaan agar berhubungan dengan semangat kelompok, kegembiraan atau bentuk kelompok pekerjaan-pekerjaan. Penggunaan yang lebih lazim mengatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Seandainya nampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan, dan tugas-tugas kelompok dan ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau yang baik. Atau mereka tidak merasa puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti daripada adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik”.

Pariata Westra (dalam Tohardi, 2002: 428) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaanya untuk berkerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi. Sedangkan Saul W. Gellerman (dalam Tohardi, 2002: 428) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah istilah yang menyangkut

keperluan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan *prestise* di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

2). Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Secara umum menurut Moekijat (1999: 131) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

- a) Memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan merata.
- b) Adanya motivasi dari pimpinan supaya karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- c) Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
- d) Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- e) Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- f) Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasinya.
- g) Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan maupun dengan masyarakat.

Zainun (1997: 62) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi:

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung

berhubungan dengan berhadapan dengan para pekerja yang di bawahnya.

- b) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan,
- d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materil lainnya yang menandai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala hal yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Menurut Tohardi (2002: 426) ada beberapa alasan yang berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi/perusahaan, yaitu:

- a) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- b) Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- c) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- d) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut, untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang

tinggi tersebut dapat menghindari atau kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Selanjutnya RC Davis dalam Edwin B. Flippo (1988: 35) menerangkan tentang pengaruh yang positif yang ditimbulkan oleh semangat kerja yang tinggi, dengan pendapatnya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pengaruh berikut ini:

- a) Kemauan untuk bekerjasama demi tercapainya tujuan organisasi.
- b) Kesetiaan pada organisasi dan pimpinan.
- c) Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan perintah-perintah dan aturan.
- d) Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi memanfaatkan pada saat kesukaran.
- e) Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
- f) Menunjukkan inisiatif pegawai yang pantas.
- g) Rasa bangga pada organisasi.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa puas ini berkaitan dengan rangsangan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Sedangkan semangat kerja yang rendah dapat dihubungkan dengan kekecewaan.

3). Indikator Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan penting sekali untuk diketahui oleh perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat mengetahui sebab-sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat

mengambil keputusan atau tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Adapun indikator yang merupakan kecenderungan yang umum terhadap turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja karyawan menurut Nitisemito (dalam Tohardi, 2002: 431) adalah sebagai berikut:

- a) Turun rendahnya produktivitas
Turun produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dari waktu sebelumnya, produktivitas kerja yang turunnya ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadinya penurunan produktivitas kerja, berarti dalam perusahaan tersebut terjadi penurunan semangat dan kegairahan kerja.
- b). Tingkat absensi yang naik atau tinggi
Apabila semangat dan gairah kerja turun, maka para karyawan akan sering absen untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- c). Tingkat perpindahan (*labour turn over*)
Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, tingkat masuknya karyawan yang tinggi sering dapat menurunkan produktivitas kerja.
- d). Kegelisahan di mana-mana
Dapat berwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal yang berhubungan dengan ketidaktenangan dalam bekerja.
- e) Tuntutan yang sering kali terjadi
Merupakan perwujudan ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk menuntut.
- f) Pemogokan
Indikasi yang kuat tentang turunnya semangat kerja dan terjadinya pemogokan, karena perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya.

Sesuai dengan pendapat Alex S Nitisemito, bahwa akibat semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan absensi yang tinggi dan karyawan

berpindah ke perusahaan lain. Maka dalam semangat kerja harus terdapat unsur kesetiaan atau loyalitas kepada perusahaan.

Selanjutnya apabila semangat dan kegairahan kerja memang menurun harus diteliti apa-apa yang menjadi sebabnya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja banyak sekali misalnya upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Ada yang berpendapat bahwa sumber ketidakpuasan adalah yang bersifat material misalnya rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang sangat minim dan sebagainya.

Turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja karena ada yang tidak terpuaskan dari harapan keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawan tersebut. Menurut Nitisemito (dalam Tohardi, 2002: 433) ada beberapa faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu:

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali menciptakan suasana santai.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian.
5. Tempat karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan.

4). Indikator Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Edwin B. Flippo (1988: 269) semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya:

- a) Gairah kerja yang besar dari pegawai meliputi disiplin kerja terhadap waktu dan perbuatan, tanggung jawab dan loyalitas.
- b) Melaksanakan perintah dan peraturan dengan senang hati.
- c) Mempunyai keinginan dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya Edwin B. Flippo (1971: 269) mengatakan semangat kerja dapat dilihat dari indikator:

- a) Tingkat absensi, cara yang paling tepat, artinya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- b) Kepuasan kerja, cara yang paling mudah artinya menurut Tiffin dalam Tohardi (2002: 428) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
- c) Kerja sama, cara yang paling tepat, artinya ialah mengadakan hubungan kerja sama antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dalam mencapai tujuan tertentu.
- d) Disiplin kerja, artinya adalah menepati dan mematuhi ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah.

Selain itu, yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah suasana tempat kerja di mana para pegawai melaksanakan pekerjaannya. Jadi lingkungan kerja

dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang jelek akan mengakibatkan produksi yang menjadi rendah, karena karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya.

Namun menurut Watson yang dikutip oleh Tohardi (2002: 434) bahwa gaji yang cukup belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja. Jadi gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Ghiselli dan Brown yang dikutip oleh As'ad dalam (Tohardi, 2002: 435) bahwa ada 5 faktor yang juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, antara lain:

- a) Kedudukan (posisi)
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih terpuaskan daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- b). Pangkat (golongan)
Apabila ada kenaikan upah, maka akan sedikit banyak akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu merubah perilaku dan perasaannya.
- c). Umur
Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 24 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d). Jaminan finansial dan jaminan sosial
Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e). Mutu pengawasan
Hubungan karyawan antara pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan merasakan bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Namun menurut pendapat Allen dalam (As'ad, 1991: 100) betapapun rencananya organisasi pengawasan serta pemeliharaannya, bila karyawanya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan kegembiraan maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Dari pendapat di atas maka dapat digambarkan, bagaimana hubungan antara semangat dan gairah kerja dengan kepuasan kerja serta produktivitas. Bahwa bila semangat dan gairah kerja menurun itu disebabkan oleh adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan jika ini terjadi maka akan menurunkan produktivitas. Dengan demikian bila seorang pekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas.

c. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan permasalahan penelitian di atas maka peneliti perlu menjelaskan beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian ini berguna untuk memandu penelitian. Oleh sebab itu, menuangkannya dalam kerangka pemikiran teori, yang di dalamnya terdapat teori hubungan manusia.

Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Tanpa manusia

organisasi tidak akan ada. Oleh karena faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan.

Para teoritis Barnard 1938, Mayo 1939, Roethlisberger dan Dickson 1939 (dalam Muhammad, 2002:39) mengatakan bahwa teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi.

Pendekatan hubungan antarmanusia kenaikan kepuasan kerja yang mengakibatkan meningkatnya semangat kerja merupakan salah satu asumsi dasar dari pendekatan ini. Seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Oleh karena itu, fungsi manajemen adalah menjaga agar karyawan terus merasa puas.

Pemimpin menciptakan norma-norma dan para anggota kelompok mengikutinya. Pengendalian kepemimpinan dianggap cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan dan produksi. Manajemen berusaha mempengaruhi para pimpinan, yang pada gilirannya mempengaruhi pekerja, sehingga mereka merasa senang dan akan menjadi produktif.

Pendekatan hubungan antar manusia sangat mempengaruhi pimpinan yang demokratis. Pemimpin tipe ini mendorong anggotanya untuk berpartisipasi dalam menjalankan organisasi dengan memberikan saran-saran, umpan balik, dan menyelesaikan masalah dan keluhan mereka sendiri. Semua anggota organisasi harus berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang pada akhirnya mempengaruhi mereka. Komunikasi merupakan salah satu alat penting manajemen dalam usaha mencapai hasil tersebut.

Untuk lebih jelasnya proses komunikasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam model teori *S-O-R* atau teori *Stimulus-Organism-Respon* sebagai titik tolak penelitian mengenai hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Menurut teori efek yang ditimbulkan adalah reaksi khusus terhadap *stimulus* khusus, sehingga seorang dapat mengharapkan dan memperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi komunikan.

Menurut Hovland dan Kelly (dalam Effendy, 2003: 253-254) mengemukakan bahwa dalam teori ini ada tiga unsur yang sangat penting dalam teori *S-O-R* yaitu:

1. Pesan (*stimulus*)

Pesan adalah lambang-lambang baik verbal maupun non verbal yang mengandung makna tertentu.

2. Komunikan (*organism*)

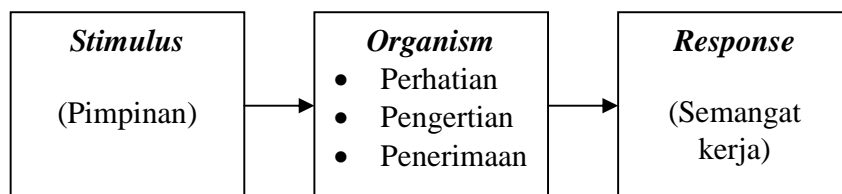
Komunikan adalah orang-orang yang dijadikan sasaran untuk menerima pesan-pesan tertentu.

3. Efek (*response*)

Efek adalah reaksi dari komunikan atas pesan yang didapatkannya dari si komunikator.

Model ini memandang proses komunikasi berkenaan dengan perubahan sikap adalah aspek “*how*” bukan “*what*” dan “*why*” jelasnya “*how to communicate*”, dalam hal ini bagaimana merubah sikap komunikan. Dalam model S-O-R terdapat tiga konsep pokok yaitu pesan (*stimulus*), komunikan (*organism*), efek (*response*)

Gambar 1. Teori S-O-R



Sumber: Teori dan Filsafat Komunikasi (Effendy, 2003: 255)

Gambar di atas menunjukkan bahwa respon (semangat kerja) bergantung kepada individu. *Stimulus* atau pesan yang disampaikan kepada komunikan mungkin diterima atau mungkin ditolak. Komunikasi akan berlangsung jika ada perhatian dari komunikan inilah yang melanjutkan proses berikutnya. Setelah komunikan mengolahnya dan menerimanya maka terjadilah pembentukan minat dari komunikan.

Berdasarkan teori di atas, bahwa pimpinan adalah pemberi *stimulus* secara langsung dan terus menerus kepada komunikan sehingga komunikan memahami dari pesan pimpinan tersebut dan akan memberikan responnya dalam bentuk semangat.

Pada dasarnya masyarakat atau komunikan apabila diberikan *stimulus* atau rangsangan-rangsangan oleh komunikator akan memberikan reaksi khusus terhadap *stimulus* tersebut disampaikan dengan cara yang tidak menggunakan teknik-teknik penyampaian sebuah pesan yang menarik maka hal itu pasti akan membuat komunikan tertarik dan mengikuti maksud pesan tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Mcook (2002) yang memperlihatkan adanya korelasi positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap keadilan upah dengan variabel kepuasan kerja komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang selanjutnya perilaku dalam organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada 279 karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan upah mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen efektif terhadap organisasi.

Davidson (2001) melakukan penelitian sebelumnya pada 14 hotel di Queensland Australia tentang pengaruh iklim organisasi terhadap performa organisasi. Dalam penelitian tersebut Davison menemukan korelasi yang positif

antara iklim organisasi dengan performa organisasi. Hasil penelitian lain juga relevan adalah penelitian Lawler and Oldham (dalam Muchinsky, 1991) yang memperlihatkan korelasi tinggi antara kinerja karyawan dengan iklim organisasi ($r = ,25$) dan antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi ($r = ,47$).

Kajian sebelumnya yang diteliti oleh Agus Susilo (2007) di Semarang tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku luar peran kerja pada dosen Politeknik Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku luar peran kerja. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai *koefisien korelasi* $r_{xy} = 0,673$. Ini menunjukkan arah hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku luar peran kerja pada dosen Politeknik Semarang, demikian juga jika semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula perilaku luar peran kerja yang dilakukan oleh para dosen.

d) Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998 : 68). Hipotesis ini berangkat dari dasar pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis yakni “Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.”

2. Konsep Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran mengenai konsep-konsep dalam penelitian ini pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, maka sejumlah konsep yang masih bersifat abstrak perlu dioperasionalkan lebih lanjut agar benar-benar menyentuh gejala-gejala yang ditemui. Proses tersebut dinamakan konsep operasioanal.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang ingin dilihat hubungannya, yaitu iklim organisasi dan semangat kerja. Dimana iklim organisasi merupakan variabel independen atau variabel bebas (X) dan semangat kerja merupakan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Adapun operasioalisasi variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Iklim Organisasi

Adapun indikator dari iklim organisasi adalah:

- 1). Keterbukaan
 - a). Besar/banyaknya frekwensi arahan kerja dari pimpinan
 - b). Terjadi komunikasi yang aktif antara anggota dan organisasi.
 - c). Besar/banyaknya frekwensi pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan.
- 2). Kepercayaan

- a). Adanya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan yang melaksanakan tugas tersebut.
 - b). Karyawan meyakini akan integritas, karakter, dan kemampuan setiap karyawan yang lainnya.
- 3). Tanggung jawab
- a). Adanya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas
 - b). Adanya kesungguhan karyawan dalam bekerja
- 4). Ganjaran atau *reward*
- a). Adanya ganjaran dari pimpinan atau perusahaan kepada karyawan.

b. Semangat Kerja

Indikator dari semangat kerja adalah

- 1). Tingkat absensi
 - a). Absensi karyawan selama bekerja
- 2). Kepuasan kerja
 - a). Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti ada ventilasi yang cukup, cahaya dalam ruangan, dan lain sebagainya.
 - b). Adanya perhatian antara sesama karyawan dalam perusahaan.
- 3). Kerjasama
 - a). Adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan
- 4). Disiplin kerja.

- a). Kesanggupan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan
- b). Kesanggupan karyawan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Metode ini sesuai dengan desain penelitian yang meneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Metode ini akan menjawab apakah ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan, dan menguji hipotesis yang telah diuraikan di atas yaitu ” apakah ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Persero Cabang Pekanbaru”

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 236 Kota Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitiannya dimulai 12 April s/d 13 Mei 2010.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru yang berjumlah 105 orang. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1995: 152). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru berjumlah 105 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109). Menurut Arikunto apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan dijadikan subjek penelitian (Arikunto, 2002: 112).

Untuk mengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Samplin Berstrata (Stratified Sampling)*. Teknik ini digunakan untuk populasi bersifat heterogen dan berstrata, karena teknik ini merupakan prosedur yang biasanya digunakan untuk mensurvei segmen atau strata yang berbeda dari suatu populasi. Seitel, 2001 (dalam Rachmat, 2007: 151-152). Dari jumlah populasi 105 orang, diambil secara proporsional 40% maka terdapat 42 orang karyawan yang dijadikan sampel.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

a). Angket

Angket adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden (Nawawi, 2001: 117). Daftar pertanyaan yang

diajukan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru berisikan identitas responden dan tanggapan karyawan dalam semangat kerja.

b). Dokumentasi

Dokumentasi yaitu memperoleh data dengan cara mencatat dan mengumpulkan data dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, di antaranya seperti sejarah berdiri dan perkembangan usaha, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, dan pemasaran.

5. Instrumen Penelitian

a. Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Jika periset menggunakan kuisioner dalam usahanya mengumpulkan data, kuisioner yang disusun peneliti harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuisioner teruji validitasnya, maka data dapat dikatakan valid. (umar, 2002:100)

Untuk menguji validitas angket, penulis menggunakan rumus tehnik korelasi *pearson product moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi, besarnya antara 0 s/d 1
 X dan Y = Variabel Penelitian (Harwijaya, 2008: 88)

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Mengadakan uji coba kepada seluruh responden
- 2) Mengelompokkan item dari jawaban ke dalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing – masing responden.
- 3) Dari skor yang diperoleh, kemudian dibuat perhitungan validitas
- 4) Mengkonsultasikan hasil tersebut kedalam tabel r kritik product moment dengan kaidah keputusan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dikatakan valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan untuk pengambilan data.

b. Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, berikutnya adalah alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. (Umar, 2002:108). Ada cukup banyak teknik yang dapat

digunakan untuk menguji reliabilitas data, karena data pada penelitian ini berbentuk data interval, maka alat ukur reliabilitas yang tepat adalah dengan menggunakan tehnik Cronbach, alpha sebesar 5% dengan rumus sebagai berikut;

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

(Umar, 2002: 120)

6. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, penulis menggunakan:

a. Metode analisis *korelasi product moment*.

Untuk menganalisis hubungan antar iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru digunakan dengan bantuan analisis statistik *Korelasi Product Moment* dari *Karl Person* (Arikunto, 2002: 240-244). Dalam penelitian ini penulis

menggunakan analisis *Korelasi Product Moment* dua variabel (*bivariate correlation*) dan lebih dari dua variabel (*multivariate correlation*).

Rumus *Korelasi Product Moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi sederhana antara variabel (X) dengan variabel (Y)

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor variabel (X) kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah skor variabel (Y) kuadrat

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor variabel (X) dan skor variabel (Y)

(Hartono, 2005:43).

Kriteria analisis:

Tingkat hubungan antara iklim organisasi dan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}), yaitu jika nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) positif maka hubungan bersifat searah. Hubungan semakin kuat jika nilai koefisien korelasi

product moment (r_{xy}) mendekati nilai 1. Apabila nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) negatif maka hubungan bersifat berlawanan arah dan semakin kuat jika nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) mendekati nilai -1. Tidak ada hubungan atau hubungan semakin lemah jika nilai koefisien korelasi *product moment* mendekati nilai atau sama dengan 0.

Untuk menentukan keeratan hubungan antara variabel tersebut, maka ada beberapa nilai dari *koefisien korelasi* (KK), sebagai patokan. (Hasan, 2002: 234):

1. $0 < KK \leq 0,20$, korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < KK \leq 0,40$, korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < KK \leq 0,70$, korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < KK \leq 0,90$, korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < KK \leq 1,00$, korelasi yang sangat tinggi, kuat sekali dan dapat diandalkan

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari taraf probabilitas signifikan yang ada (*P value*) yang merupakan hasil perbandingan r hitung dan r tabel. Taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha=0,05$. Apabila r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan sebaliknya. Pengolahan data uji coba

kuisisioner dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 15.0.

b. Uji hipotesis

Adapun rumusan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nihilnya (H_o), yang ditetapkan adalah; (Hartono, 2004: 96)

1. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

2. Hipotesis Alternatif (H_1)

Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan, penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan mengenai latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penjelasan istilah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konsep operasional, hipotesis penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum yang meliputi, Letak Geografis, Demografis, dan Profil Perusahaan.

BAB III PENYAJIAN DATA

Bab ini berisi pemaparan tentang penyajian data dari hasil penelitian yang berupa angket dan wawancara.

BAB IV ANALISIS DATA

Yaitu memuat tentang penganalisaan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Pada bab ini berisikan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta bacaan lampiri surat keterangan penelitian.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru adalah salah satu (Badan Usaha Milik Negara) BUMN yang perannya sangat banyak membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan, selain menjalankan kegiatan bisnis PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru juga berfungsi sosial dan menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam menyalurkan berbagai macam bantuan. PT. Pos Indonesia (Persero) pada dasarnya telah berdiri pada masa penjajahan Belanda, diawal zaman VOC (1602-1795) Pos Indonesia didirikan di Batavia (Jakarta) pada tanggal 26 Agustus oleh Jenderal G.W Baron Van Inhoff. Peranan PT. Pos Indonesia (Persero) semakin penting dan berkembang setelah penemuan teknologi telegram dan telepon, sehingga dibantu jawaban Pos, telegram dan telepon (Jawaban PTT) berdasarkan staablad No. 395 Tahun 1960.

Sejak tahun 1907 jawaban PTT salah satu dikelola oleh Departemen Perusahaan-perusahaan atau (Departemen Van Governments Badrijven). Pada tahun 1922-1923 kantor pusat PTT (Pengusaha Tempat Terpadu) yang semula berkedudukan di Walterven (Gambir) mulai dipindahkan ke gedung BOW (Burgerlijke Opentare Waken) di Bandung. Militer jepang sehingga ada jawaban PTT Sumatra, Jawatan PTT Sulawesi. (Cahyana Ahmadjayadi, 1995:2)

Jawatan PTT Republik Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambilalihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudian menjadi Hari Bakti Parpostal. (www.filateli.net/pos_indonesia_zaman_republik_indonesia/)

Perubahan status jawatan PTT terjadi lagi menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 240 Tahun 1961. Agar diperoleh kebebasan bergerak yang lebih luas dalam mengembangkan usaha, PN Postel dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda, masing-masing PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP No. 29 Tahun 1965 dan PP No. 30 Tahun 1965. (www.filateli.net/pos_indonesia_zaman_republik_indonesia/).

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 9 Tahun 1969, status badan usaha perusahaan negara dikelompokkan menjadi tiga status yaitu :

- a. Perusahaan Jawatan (Perjan)
- b. Perusahaan Umum (Perum)
- c. Perusahaan Perseroan (Persero)

Status PN Pos dan Giro diubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No. 9 Tahun 1978. Sehubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan

dalam iklim usaha, status sebagai Perum disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan PP No. 24 Tahun 1984. Menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik. Perubahan status Perum Pos dan Giro menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) dilaksanakan berdasarkan PP No. 5 Tahun 1995 pada tanggal 20 Juni 1995. (www.filateli.net/pos_indonesia_zaman_republik_indonesia/)

Setelah kemajuan zaman PT. Pos Indonesia berubah menjadi perusahaan BUMN yang mana dikelola oleh Negara dan dibawah menteri BUMN melalui SK menteri PP 30 tahun 2001 dengan akta notaris pada tanggal 25 Februari 2001 maka ini akan mendapat pajak bagi negara.

Tujuan perusahaan dijelaskan pada pasal 5 ayat 3 sebagai berikut :

“Tujuan perusahaan adalah membangun, megembangkan dan mengusahakan pelayanan Pos dan Giro dalam arit yang seluas-seluasnya guna memepertinggi kelancaran hubungan masyarakat untuk menjunjjung terlaksananya pembangunan nasional”.

Adapun tugas pokok PT. Pos Indonesia (Persero) adalah :

1. Menyelenggarakan pelayanan Pos dan Giro yang merata diseluruh tanah air guna menjujung tinggi pembangunan Negara dalam rangka meningkatkan ketahanan nasional dan mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

2. Dalam rangka melaksanakan tugas pada subtransi tersebut, merencanakan pembangunan dan memperluas sarana untuk Pos dan Giro agar menjunjung efisiensi dan efektivitas penyelenggaraannya wawasan nusantara dan pergaulan dunia internasional.

B. Misi, Visi, Falsafah, dan Motto PT. Pos Indonesia (Persero)

1. Misi

- a. Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpercaya bagi masyarakat serta pemerintah guna menjunjung pembangunan nasional serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.
- b. Mengembangkan usaha yang tertumpu pada peningkatan pelayanan melalui penerapan Iptek tepat guna untuk mencapai kepuasan pelanggan serta memberikan nilai tambah yang optimal bagi karyawan dan pemegang saham, masyarakat dan mitra kerja. (Cahyana Ahmadjayadi, 1995:4)

2. Visi

- a. Menjadi penyedia komunikasi kelas dunia dalam bentuk pelayanan yang professional dan paripurna serta peduli terhadap lingkungan, sehingga mampu berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.
- b. Pos Indonesia (Persero) senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan memperhatikan efisiensi, efektivitas dan produktivitas sumber daya serta

kemampuan laba usaha pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

(Cahyana Ahmadjayadi, 1995:4)

3. Falsafah Perusahaan

Pos Indonesia senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu dan layanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan memperhatikan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas sumber daya serta kemampulabaan usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi. (Cahyana Ahmadjayadi, 1995:5)

4. Motto Perusahaan

1. Tepat Waktu (Punctual);
2. Tepat Sasaran (Accurate), dan;
3. Terpercaya (Reliable). (Cahyana Ahmadjayadi, 1995:5)

C. Makna Logo PT. Pos Indonesia



1. Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima bulu sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, melambangkan PT. Pos Indonesia menjalankan misinya yang berlandaskan pancasila, mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan terpercaya.

2. Bola Dunia, melambangkan peran PT. Pos Indonesia (Persero) penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup nasional maupun internasional.
3. Bentuk huruf Pos Indonesia (Persero) memberikan arti kelas dunia, yang akan membawa PT. Pos Indonesia (Persero) ke abad yang baru.
4. Warna orange adalah warna cemerlang memberikan kesan modern dan dinamis didalam penampilannya.
5. Warna abu-abu adalah warna natural dan aman yang mana menampilkan kesan modern dalam bisnis approach (pelaksanaan bisnis). (Cahyana Ahmadjayadi, 1995:33)

C. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya suatu susunan yang dipakai sebagai dasar dalam pembagian tugas agar dapat dengan baik dan lebih terkoordinir. Susunan ini disebut juga dengan struktur organisasi. Struktur organisasi akan lebih jelas apabila digambarkan dalam bentuk bagan organisasi yang menunjukkan hubungan, saluran, aliran organisasi yang sah dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Dalam struktur organisasi dapat dilihat jelas tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi, jadi struktur organisasi mempunyai peranan dalam suatu perusahaan. Perlunya pendelegasian wewenang umumnya tercermin pada struktur organisasi perusahaan. Adapun

struktur organisasi yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada lampiran.

1. Uraian Tugas Supervisor

a. Quality Control Supervisor

- 1) Memelihara administrasi data dan laporan mutu layanan yang diberikan oleh Kantor Ps dan Kantor Pos tipe D & E.
- 2) Menyusun laporan data statistik Kantor Pos dan Kantor Pos tipe D & E.
- 3) Melakukan pemeriksaan keuangan dan operasional Kantor Pos dan Kantor Pos tipe D & E secara periodik.
- 4) Mengevaluasi Mutu Layanan yang diberikan oleh Kantor Pos, Kantor Pos dan Kantor Pos tipe D & E dan Agen Pos (Postal Agent).
- 5) Memberikan rekomendasi kepada bagian terkait untuk peningkatan Mutu Layanan Kantor Pos, Kantor Pos dan Kantor Pos tipe D & E dan Agen Pos (Postal Agent)
- 6) Menyusun laporan Mutu Layanan Kantor Pos dan Agen Pos (Postal Agent) untuk disampaikan oleh Post Master ke Wilayah Usaha Pos. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 6)

b. Branch Supervisor

- 1) Memelihara administrasi data dan laporan kinerja keuangan dan operasi Kantor Pos tipe D & E.
- 2) Melakukan verifikasi atas transaksi harian yang dilakukan Kantor Pos tipe D & E.

- 3) Melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi atas kualifikasi Agen Pos (Postal Agen).
- 4) Menyusun laporan rekapitulasi transaksi harian yang dilakukan Kantor Pos tipe D & E.
- 5) Mengendalikan pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Kantor Pos tipe D & E.
- 6) Mengevaluasi pencapaian sasaran keuangan dan operasional Kantor Pos tipe D & E.
- 7) Memberikan masukan kepada Post Master untuk penilaian kinerja Post Master tipe D & E. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 5)

c. Counter Financial Service Man

- 1) Memastikan pelaksanaan SOP layanan
- 2) Mengelola kegiatan pelayanan pelanggan pada counter layanan keuangan, philately dan penjualan postal item.
- 3) Melakukan verifikasi transaksi harian counter layanan keuangan, philately dan penjualan postal item.
- 4) Melakukan rekonsiliasi data transaksi harian counter layanan keuangan, philately dan penjualan postal item dengan Accounting Supervisor dan Finance Supervisor.
- 5) Memelihara administrasi data laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan pada counter Layanan keuangan, philately dan penjualan postal item.

- 6) Mengevaluasi mutu layanan dan pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan pada counter Layanan keuangan, philately, dan postal item. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 1)

b. Counter Mail and Logistic Supervisor

- 1) Memastikan pelaksanaan SOP Layanan di Counter.
- 2) Mengelola kegiatan pelayanan pelanggan pada counter layanan mail.
- 3) Melakukan verifikasi transaksi harian pada counter layanan mail.
- 4) Melakukan rekonsiliasi data transaksi harian counter layanan mail dengan Accountig Supervisor dan Finance Supervisor.
- 5) Memelihara administrasi data dan laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan pada counter layanan mail.
- 6) Mengevaluasi mutu layanan dan pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan pada counter Layanan mail. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 2)

c. Human Capital Supervisor

- 1) Melakukan perhitungan kebutuhan karyawan tetap dan outsource untuk memenuhi pencapaian sasaran Kantor Pos.
- 2) Melakukan rekrutmen karyawan sesuai dengan persetujuan Wilayah Usaha Pos.'
- 3) Memelihara administrasi penggajian dan fasilitas lainnya.
- 4) Mengelola dan memelihara administrasi data SDM.

- 5) Memelihara administrasi data dan pelaporan hasil penilaian kinerja karyawan. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 4)

d. Delivery Supervisor

- 1) Memastikan pelaksanaan SOP antaran Mail.
- 2) Menyusun pola operasi antaran Mail di wilayahnya.
- 3) Mengola kegiatan antaran Mail.
- 4) Mengolah sumber daya manusia dan sarana yang ada di unit Delivery.
- 5) Melakukan pengawasan atas pelaksanaan entry status Mail Prioritas (Ekpres dan Kilat Khusus) melalui system aplikasi I-Pos.
- 6) Memelihara administrasi data da pelaporan pelaksanaan kegiatan antaran Mail.
- 7) Mengevaluasi pencapaian sarana mutu operasional pelaksanaan antaran Mail. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 3)

e. Accounting Supervisor

- 1) Memastikan pelaksanaan ketentuan Akuntansi Keuangan dan Perpajakan yang sudah ditetapkan Kantor Pusat.
- 2) Melaksanakan rekonsiliasi data hutang piutang Kantor Pos dengan pihak terkait.
- 3) Melaksanakan verifikasi atas anggaran dan tagihan Kantor Pos.
- 4) Menyusun RKA Kantor Pos.
- 5) Menyusun laporan dan administrasi data Hutang Piutang Kantor Pos.
- 6) Menyusun laporan Akuntansi dan Pajak Kantor Pos.

- 7) Memelihara administrasi administrasi data laporan laporan akuntansi dan Pajak.
- 8) Melakukan analisis dan evaluasi realisasi RKA Kantor Pos.
- 9) Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan anggaran, pendapatan dan biaya Kantor Pos.
- 10) Melakukan analisis dan evaluasi perputaran Hutang Piutang Kantor Pos.
- 11) Melakukan analisis dan evaluasi pencapaian sasaran akurasi laporan Akuntansi Kantor Pos. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 5)

f. Finance Supervisor

- 1) Melakukan perhitungan kebutuhan Kas dan pemenuhannya.
- 2) Memastikan pelaksanaan ketentuan Keuangan yang sudah ditetapkan Kantor Pos Pusat.
- 3) Melaksanakan pembayaran tagihan Kantor Pos.
- 4) Melaksanakan verifikasi penerimaan dana dari tagihan Kantor Pos.
- 5) Melaksanakan verifikasi penerimaan dana dari penjualan Ritel Kantor Pos.
- 6) Menyusun laporan dan administrasi data kas dan bank Kantor Pos. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 4)

g. Technology and Assets Supervisor

- 1) Melakukan perhitungan dan pemenuhan kebutuhan peralatan computer, Sarana dan Prasarana untuk mendukung kelancaran kegiatan operasi dan pencapaian sasaran.

- 2) Memantau kelancaran operasi system dan technology.
- 3) Melaksanakan instalasi system dan technology.
- 4) Melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan peralatan computer dan Assets di Kantor Pos.
- 5) Menyediakan fungsi pemberian bantuan teknis kepada pengguna yang membutuhkan.
- 6) Menyediakan solusi dan backup untuk mengatasi permasalahan operasional system dan technology.
- 7) Melaksanakan Billing dan collection usaha property dan usaha lainnya.
- 8) Mengawasi pelaksanaan Ketentuan Standarisasi Exterior dan Interior Gedung Kantor Pos yang telah ditetapkan Kantor Pos.
- 9) Memelihara administrasi data Peralatan Komputer dan Assets perusahaan di Kantor Pos.
- 10) Menyusun laporan dan administrasi data Penggunaan Peralatan Komputer Kantor Pos. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 3)

h. Account Officer Financial Service Supervisor

- 1) Melakukan penawaran layanan Keuangan pada calon pelanggan korporat dan Mitra Kantor Pos.
- 2) Melaksanakan pengembangan dan pembinaan pelanggan korporat dan mitra Kantor Pos.
- 3) Melaksakan Billing dan collection usaha Financial Services.

- 4) Melakukan intelligence marketing dan menyusun data pesaing untuk digunakan dalam perumusan program pemasaran.
- 5) Melakukan rekonsiliasi data piutang layanan keuangan dengan Accounting Supervisor.
- 6) Memelihara administrasi data laporan dan laporan kegiatan pengembangan dan pembinaan pelanggan korporat dan mitra.
- 7) Memelihara administrasi data pelaporan pelaksanaan pengiriman dan penerimaan Mail, Parcel dan Logistics.
- 8) Melakukan analisis dan evaluasi pencapaian sasaran mutu kegiatan pengolaan dan distribusi Mail, Parcel dan Logistics. (Post Master & Human Capital Supervisor, 2010: 1-2)

C. Aktifitas PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru pada dasarnya dalam aktifitasnya menyediakan tiga jenis pelayanan yaitu : komunikasi, keuangan, dan logistik memberikan layanan sebagai berikut :

1. Layanan Bidang Komunikasi

a. Surat Pos

Layanan standar pengiriman berita yang tersedia disemua kantor pos dengan tariff seragam, baik untuk penghubung di dalam maupu di luar negeri, klasifikasi kiriman jenis surat pos adalah: surat, kartu pos, karkat pos, barang cetakan, majalah sekogram (braille) dan bungkusan.

b. Surat Kilat

Layanan kiriman pos cepat di dalam dan luar negeri (expres mail) yang menjangkau seluruh Indonesia dengan prioritas dalam penyaluran dan pengantarannya.

c. Surat Kilat Khusus (SKH)

Layanan yang terdokumentasi sebagai solusi tepat kiriman pos di dalam negeri sehingga dapat dilakukan jejak lacak guna mengetahui status kiriman, jaringan skh tersebar lebih dari 220 kota dengan waktu tempuh antara 24 jam sampai dengan 48 jam.

d. Express Mail Service (EMS)

Layanan cepat pengiriman berita atau barang sebagai solusi tepat kiriman pos internasional dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status kiriman, jaringan EMS tersebar ke 46 negara terkemuka dalam waktu tempuh antara 1 sampai 3 hari.

e. Ratron

Layanan surat elektronik yang merupakan gabungan antara surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan komunikasi. Hasil transfer data berupa copy naskah asli akan diantar kepada alamat penerima dalam sampul tertutup dengan jaminan waktu tempuh maksimal 6 jam.

f. Ratron Simpati

Layanan surat elektronik untuk berbagai ucapan simpati. Hasil transfer data berupa pesan pribadi dalam bentuk surat atau ucapan akan diantarkan kepada alamat yang dituju.

g. Wasantara Net

Layanan pertukaran informasi yang diberikan oleh kantor pos berupa penyediaan layanan internet, baik dari dalam maupun luar negeri. Layanan wasantara net sampai saat ini sudah menjadi anak perusahaan yang bernama “Bakti Nusantara”, yang jaringan komunikasinya saat ini telah sampai pada 27 provinsi dan 30 kota besar yang ada di Indonesia.

i. Kotak Pos

Layanan pos yang dilakukan untuk melakukan kiriman-kiriman surat di dalam sebuah kotak dan memiliki nomor tersendiri. Kotak Pos tersebut disewakan kepada publik atau perusahaan yang membutuhkannya.

2. Layanan Bidang Keuangan

a. Wesel Pos

Layanan transfer uang sebagai solusi kiriman uang ke seluruh Indonesia tersedia beberapa layanan untuk wesel pos yaitu : wesel pos kilat, wesel pos kilat khusus, wesel pos elektronik (westron), wesel pos tebusan dan wesel luar negeri dari beberapa negara.

b. Giro Pos

Layanan keuangan untuk menampung penyimpanan dan penampungan berbagai transaksi, baik pemegang rekening perorangan maupun perusahaan atau untuk keperluan bisnis di seluruh Indonesia.

c. Cek Pos Wisata

Layanan keuangan sebagai solusi dalam perjalanan karena dapat diuangkan di semua kantor pos, tersedia beberapa harga nominal CPW dari Rp 10.000,- - Rp 25.000,-, beberapa hotel, restoran, travel biro dan tempat-tempat lainnya menerima CPW sebagai alat pembayaran.

3. Layanan Bidang Logistik

1. Paket Pos Biaya

Layanan untuk pengiriman barang yang ada dapat dilakukan di semua kantor pos baik untuk perhubungan domestic maupun internasional, klasifikasi paket pos dapat dibedakan dari cara pengangkutannya yaitu :

a) Paket Pos darat atau laut untuk perhubungan darat atau laut

b) Paket Pos udara untuk perhubungan udara

Khusus untuk jalur Sumatra, Jawa dan Bali transportasi dilakukan armada sendiri disebut armada paket os. Jenis barang yang dikirim sangat bervariasi mulai dari yang berat dan ukuran yang terbatas yang dimintasi pelanggan jenis ini disebut dengan paket optimal.

b. Paket Kilat Khusus

Pengiriman barang dengan waktu tempuh yang relative cepat, kiriman ini menggunakan jalur udara dan biasanya dengan berat yang terbatas yang sesuai dengan persyaratan dari bandara. Untuk saat ini kiriman dapat terlaksana hanya untuk kota-kota besar.

1. Layanan Lainnya

a. Pos Plus

Sebagai layanan dengan nilai tambah yang dikemas melalui sarana layanan pos plus sehingga dapat memberikan solusi tepat untuk semua jenis kiriman pos fleksibel kehandalan layanan adalah prioritas utama yang diberikan oleh pos plus sehingga layanan pos sesuai dengan keinginan pelanggan, antara lain:

- 1) Kiriman Hari Ini Sampai (KHS) merupakan jawaban atas kebutuhan pos yang harus tiba ditempat tujuan pada hari yang sama.
- 2) Kiriman Esok Sampai (KES) merupakan jawaban atas kebutuhan kiriman pos yang baru bisa ditempat tujuan pada keesokan harinya.
- 3) Penggunaan kasus atau kiriman atau pembuatan atas permintaan kiriman oleh alamat yang dituju.

b. Filateli

Didalam upaya meningkatkan kualitas dan memperkaya khasanah hobi mengumpulkan perangko atau filateli yang lebih atraktif dengan tema

penerbitan yang bervariasi menyadari bahwa filateli adalah benda koleksi yang banyak diminati oleh para penggemarnya, maka bisnis usaha filateli telah ditangani oleh suatu divisi agar lebih fleksibel dan akrab dalam melangkah bersama filatelin dan masyarakat.

c. Kerjasama dengan Pihak Ketiga

Selain aktifitas diatas PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru juga menjual benda pihak ketiga atau lebih dikenal dengan nama benda pos konsinyasi, melayani pembayaran Takesra kerja sama dengan BRI, pemebayaran rekening telepon atau tagihan Telkomsel untuk PT. Telkm, selain itu PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru juga bekerja sama dengan BNI untuk melayani para pegawai dalam melakukan transaksi melalui PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, menyewakan outlet-outlet umum bagi yang berminat.

BAB III

PENYAJIAN DATA

Di dalam bab ini data yang peneliti sajikan merupakan data yang diperoleh dari jawaban responden atas angket yang peneliti sebarakan.

Data pertama yang akan disajikan adalah data yang berbentuk angket, meliputi 28 pertanyaan yang mewakili seluruh indikator, baik variabel (X) ataupun variabel (Y). Dari angket yang telah disebarakan kepada seluruh responden yang berjumlah 42 orang. Jadi data yang tersaji adalah sebanyak 49 responden.

Sebelum peneliti mengemukakan data pokok seperti di atas maka sebagai gambaran responden, di bawah ini peneliti kemukakan terlebih dahulu data keadaan responden sebagai berikut:

Tabel 1.
Distribusi karakteristik responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
Usia	≤ 20 Tahun		
	20 – 30 Tahun	20	47.6%
	31 – 40 Tahun	16	38.2%
	≥ 40 Tahun	6	14.2%
Pendidikan	SD	1	2.4%
	SMP	7	16.7%
	SMU	22	52.4%
	D3	4	9.5%
	Sarjana	8	19%
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	76.2%
	Perempuan	10	23.8%
Lama bekerja	≤ 1 tahun	1	2.4 %
	1 – 5 tahun	18	42.8%

	≥ 5 tahun	23	54.8%
--	----------------	----	-------

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel 1 tersebut kita ketahui bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun sebanyak (47,6%) atau 20 responden ini berarti memiliki usia yang sangat produktif dalam melaksanakan kegiatannya. Suatu studi membuktikan bahwa karyawan yang lebih tua mempunyai tingkat *avaibel absence* yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga muda karena kesehatan semakin memburuk pada usia lanjut sehingga banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu (karyawan) (Supriyanto, Hasiwi dan Hadi, 2003: 25).

Selanjutnya dari tabel tersebut dapat ketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak (52.4%) atau 22 responden dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak (76.2%) atau 32 responden dan perempuan sebanyak (23.8%) atau 10 responden. Kemudian dari tabel tersebut sebagian besar responden lama bekerja di perusahaan tersebut ≥ 5 tahun sebanyak 54.8% atau 23 responden, dan yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 42.8% atau 18 responden.

A. Penyajian Data Iklim Organisasi (Variabel X) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

1. Keterbukaan

Menurut Hovland (dalam Muhammad, 2002: 2) komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam melakukan komunikasi. Di mana para anggotanya merasa tidak berfikir terlalu banyak tentang bagaimana mereka menyatakan perasaan mereka serta bereaksi atau merespon apa yang mereka perlukan untuk disampaikan. Mereka yakin bahwa perkataan mereka akan didengar dan ditanggapi, adapun yang akan dikatakan seseorang akan ditanggapi secara positif dan sebagainya.

Tabel 2.
Distribusi frekuensi keterbukaan

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Frekuensi arahan kerja dari pimpinan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	3	7.2%
		d. Pernah	29	69%
		e. Selalu	8	19%
		Jumlah	42	100%
2.	Frekuensi komunikasi antara sesama karyawan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	2	4.8%
		c. Jarang	6	14.3%
		d. Pernah	30	71.4%
		e. Selalu	3	7.2%
		Jumlah	42	100%
3.	Frekuensi sesama karyawan dalam memberikan dorongan kerja	a. Sangat Tidak Pernah	0	0%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	3	7.2%
		d. Pernah	32	76.2%
		e. Selalu	6	14.3%
		Jumlah	42	100%
4.	Frekuensi interaksi karyawan dengan pimpinan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	6	14.3%
		d. Pernah	28	66.7%
		e. Selalu	6	14.3%
		Jumlah	42	100%

5.	Frekuensi pimpinan dalam melakukan diskusi kerja dengan karyawan	a. Sangat Tidak Pernah	0	0%
		b. Tidak Pernah	2	4.8%
		c. Jarang	9	21.4%
		d. Pernah	22	52.4%
		e. Selalu	9	21.4%
		Jumlah	42	100%
6.	Frekuensi pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	3	7.2%
		c. Jarang	8	19%
		d. Pernah	21	50%
		e. Selalu	9	21.4%
		Jumlah	42	100%

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa secara umum keterbukaan di PT.

Pos Indonesia Cabang Pekanbaru berada pada kategori pernah. Ini dapat dilihat dari (69%) responden atau sebanyak 29 orang karyawan yang dapat menerima frekuensi arahan kerja dengan cukup jelas, sehingga mereka dapat menerima frekuensi arahan kerja dari pimpinan dengan baik. Sedangkan frekuensi komunikasi yang aktif antara sesama karyawan terlihat pernah ini terlihat 30 karyawan atau (71.4%) responden yang mengadakan komunikasi yang baik. Frekuensi sesama karyawan dalam memberikan dorongan kerja terlihat pernah, dapat dilihat dari tabel bahwa 32 dari karyawan atau (76%) responden yang menjawab pernah. Frekuensi interaksi karyawan dengan pimpinan terlihat pernah ini terlihat dari 28 dari karyawan atau (66.7%) responden yang menjawab pernah.

Frekuensi pimpinan dalam melakukan diskusi kerja dengan karyawan terlihat pernah karena dilihat di tabel dari 22 responden atau (52.4%) menyatakan pernah. Sedangkan Frekuensi pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan terlihat

bervariasi, ini dapat dilihat di tabel 21 responden atau (50%) yang menjawab pernah, 8 responden atau (19%) yang menjawab jarang, 3 responden atau (7.1%) yang menjawab tidak pernah, dan 1 responden atau (2.4%) yang menjawab sangat tidak pernah.

2. Kepercayaan

Menurut Robbins (2001:293) kepercayaan (*trust*) merupakan karakteristik tim kinerja tinggi dimana anggota meyakini akan integritas tinggi, karakter, dan kemampuan setiap orang lainnya.

Tabel 3.
Distribusi frekuensi kepercayaan

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	0	0%
		c. Jarang	3	7.1%
		d. Pernah	26	61.9%
		e. Selalu	12	28.6%
		Jumlah	42	100%
2.	Pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan karyawan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	0	0%
		c. Jarang	6	14.3%
		d. Pernah	26	61.9%
		e. Selalu	9	21.4%
		Jumlah	42	100%
3.	Diskusi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	4	9.5%
		d. Pernah	31	73.8%

	e. Selalu	5	11.9%
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa secara umum kepercayaan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru pada kategori pernah. Ini dapat dilihat dari 26 karyawan atau (61.9%) responden yang menjawab Pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan. Frekwensi pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan karyawan pada kategori pernah, ini dapat dilihat dari 26 karyawan atau (61.9%) responden yang mengatakan setiap pekerjaan mereka diperiksa pimpinan.

Dalam pemberian tugas atau pekerjaan pimpinan selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi atau bidang karyawan masing-masing. Ini dapat terlihat dari 26 karyawan atau (61.9%) responden yang menjawab dari indikator pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Bertanggung jawab

Tanggung adalah perikatan adanya keharusan pada setiap pihak untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang yang diterima (Liang Gie, 2000:44).

Tabel 4.
Distribusi frekuensi bertanggung jawab

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Kemudahan dalam menggunakan waktu	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%

	dan sumber untuk mencapai tujuan	c. Jarang	6	14.3%
		d. Pernah	27	64.2%
		e. Selalu	7	16.7%
		Jumlah	42	100%
2.	Inisiatif dalam pemecahan masalah	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	2	4.8%
		c. Jarang	2	48%
		d. Pernah	27	64.2%
		e. Selalu	10	23.8%
		Jumlah	42	100%
3.	Melakukan pekerjaan dengan semangat dan konsentrasi	a. Sangat Tidak Pernah	0	0%
		b. Tidak Pernah	2	4.8%
		c. Jarang	6	19.%
		d. Pernah	23	54.8%
		e. Selalu	11	23.8%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 4 dapat diketahui secara umum bahwa tanggung jawab dari karyawan dalam bekerja, pada kategori pernah. Ini dilihat dari 27 karyawan atau (64.2%) responden yang mampu menggunakan waktu dan sumber-sumber dalam menjalankan pekerjaan. 27 karyawan atau (64.2%) responden mempunyai inisiatif dalam pekerjaan apabila mereka mengemukakan permasalahan dalam pekerjaan. Frekwensi Melakukan pekerjaan dengan semangat dan konsentrasi berada pada kategori pernah dan selalu, ini dapat dilihat dari tabel bahwa 23 karyawan (54.8%) responden yang menjawab pernah dan 11 karyawan atau (23.8%) responden yang dapat selalu melakukan pekerjaan dengan semangat dan konsentrasi yang tinggi.

4. Ganjaran atau Reward

Ganjaran atau reward merupakan imbalan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa penghargaan maupun penekanan terhadap karyawan.

Tabel 5.
Distribusi frekuensi ganjaran atau *reward*

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Insentif kepada karyawan yang berprestasi	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	3	7.1%
		c. Jarang	12	28.6%
		d. Pernah	19	45.2%
		e. Selalu	7	16.7%
		Jumlah	42	100%
2.	Tekanan-tekanan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang tidak berprestasi	a. Sangat Tidak Pernah	2	4.8%
		b. Tidak Pernah	6	14.3%
		c. Jarang	9	21.4%
		d. Pernah	19	45.2%
		e. Selalu	6	14.3%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 5 dapat diketahui secara umum bahwa ganjaran atau reward yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, pada kategori

pernah. Sebanyak 19 karyawan atau (45.2%) responden menyatakan bahwa pimpinan pernah memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu juga menurut 19 karyawan atau (45.2%) responden yang mengatakan bahwa pimpinan pernah memberikan tekanan-tekanan kepada karyawan yang tidak berprestasi atau karyawan yang tidak mencapai target dari perusahaan.

B. Penyajian Data Semangat Kerja (Variabel Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero)

1. Tingkat absensi

Absensi dari karyawan dalam bekerja adalah ketepatan dari karyawan dengan tepat waktu. Cara yang paling tepat (artinya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab).

Tabel 6.
Distribusi frekuensi tingkat absensi

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Mengisi daftar hadir	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	5	11.9%
		d. Pernah	9	21.4%
		e. Selalu	26	61.9%
		Jumlah	42	100%
2.	Datang tepat waktu ketempat kerja	a. Sangat Tidak Pernah	0	0%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	5	11.9%
		d. Pernah	23	54.8%
		e. Selalu	13	30.9%
		Jumlah	42	100%

3.	Memperhatikan tertibnya daftar hadir	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	0	0%
		c. Jarang	5	11.9%
		d. Pernah	14	33.3%
		e. Selalu	22	52.4%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 6 dapat diketahui secara umum bahwa tingkat absensi dari karyawan, pada kategori pernah dan selalu. Ini dapat dilihat dari karyawan datang ke tempat kerja dengan selalu mengisi daftar hadir sebesar (61.9%). Ada juga 22 karyawan atau (52%) responden yang selalu memperhatikan tertibnya daftar atau absensi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, cara yang paling mudah menurut Tiffin dalam Tohardi (2002:428) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan

Tabel 7.
Distribusi frekuensi kepuasan kerja

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Perasaan terhadap suasana kerja	a. Sangat Tidak Puas	1	2.4%
		b. Tidak Puas	1	2.4%
		c. Cukup Puas	3	7.1%
		d. Puas	32	76.2%
		e. Sangat Puas	5	11.9
		Jumlah	42	100%
2.	Perasaan terhadap lingkungan kerja	a. Sangat Tidak Puas	0	0%
		b. Tidak Puas	1	2.4%
		c. Cukup Puas	1	2.4%
		d. Puas	30	71.4%

		e. Sangat Puas	10	23.8
		Jumlah	42	100%
3.	Perasaan terhadap gaji/upah yang diterima	a. Sangat Tidak Puas	2	4.8%
		b. Tidak Puas	3	7.1%
		c. Cukup Puas	12	28.6%
		d. Puas	16	38.1%
		e. Sangat Puas	9	21.4%
		Jumlah	42	100%
4.	Ruangan kerja sudah maksimal	a. Sangat Tidak Puas	1	2.4%
		b. Tidak Puas	1	2.4%
		c. Cukup Puas	14	33.3%
		d. Puas	22	52.4%
		e. Sangat Puas	4	9.5%
		Jumlah	42	100%
5.	Kreatifitasan karyawan dalam bekerja	a. Sangat Rendah	1	2.4%
		b. Rendah	0	0%
		c. Sedang	7	16.7%
		d. Tinggi	29	69.%
		e. Sangat Tinggi	5	11.9%
		Jumlah	42	100%
6.	Perhatian sesama karyawan baik hubungan vertical maupun horizontal	a. Sangat Rendah	0	0%
		b. Rendah	2	4.8%
		c. Sedang	5	11.9%
		d. Tinggi	30	71.4%
		e. Sangat Tinggi	5	11.9%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 7 dapat diketahui secara umum kepuasan kerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, pada kategori puas. Ini dapat dilihat dari karyawan berpendapat sebanyak (76.2%) dan (71.4%) responden bahwan perasaan mereka terhadap suasana dan lingkungan kerja puas.

Selain itu karyawan berpendapat (52.4%) responden bahwa ruangan kerja bagi karyawan cukup memuaskan. Serta 30 karyawan atau (71.4%)

responden berpendapat bahwa perhatian sesama karyawan baik hubungan vertikal maupun horizontal pada kategori tinggi.

3. Kerjasama

Kerjasama ialah mengadakan hubungan kerjasama antar sesama anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Tabel 8.
Distribusi frekuensi kerjasama

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Solidaritas/tanggapan terhadap tugas yang diberikan	a. Sangat Rendah	0	0%
		b. Rendah	0	0%
		c. Sedang	5	11.9%
		d. Tinggi	31	73.8%
		e. Sangat Tinggi	6	14.3%
		Jumlah	42	100%
2.	Kerjasama antar sesama karyawan dalam pekerjaan	a. Sangat Rendah	0	0%
		b. Rendah	0	0%
		c. Sedang	10	23.8%
		d. Tinggi	18	42.8%
		e. Sangat Tinggi	14	33.3%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 8 dapat dilihat secara umum indikator kerjasama yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, pada kategori tinggi. Karena ini dapat dilihat dari 31 karyawan atau (73.9%) responden berpendapat bahwa kerja sama antara sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi, karena dengan melakukan kerjasama maka semua pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan tujuan dari

perusahaan. Sedangkan 18 karyawan atau (42.8%) responden berpendapat bahwa solidaritas/tanggapan terhadap tugas yang diberikan tinggi.

4. Disiplin Kerja

Artinya adalah menetapi dan mematuhi ketentuan-ketentuan dan paerundang-perundangan yang berlaku, baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah.

Tabel 9.
Distribusi frekuensi disiplin kerja

No	Indikator	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	4	9.5%
		d. Pernah	28	66.7%
		e. Selalu	8	19%
		Jumlah	42	100%
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	a. Sangat Tidak Pernah	0	0%
		b. Tidak Pernah	1	2.4%
		c. Jarang	7	16.7%
		d. Pernah	22	52.4%
		e. Selalu	12	28.6%
		Jumlah	42	100%
3.	Melakukan kesalahan dalam pekerjaan	a. Sangat Tidak Pernah	1	2.4%
		b. Tidak Pernah	5	11.9%
		c. Jarang	9	21.4%
		d. Pernah	14	33.3%
		e. Selalu	13	30.9%
		Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2007

Dari tabel 9 dapat dilihat secara umum bahwa disiplin kerja yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, pada kategori pernah. Ini dapat dilihat dari 14 karyawan atau (33.3%) responden yang pernah

melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Frekuensi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan pada kategori pernah atau 28 karyawan atau (66.7%) responden yang menjawab pernah. Sedangkan 22 karyawan atau (52.5%) responden menyatakan bahwa pernah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

BAB IV

ANLISIS DATA

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi (Variabel X) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan alat bantu SPSS 15 (*Statistic Package for Social Science*). Dengan menggunakan nilai *Alpha* sebesar 5%, dari seluruh responden yang berjumlah 42 orang, diperoleh nilai F_{tabel} (*korelasi product moment table*) sebesar 0.297. Dari tabel 10 dibawah ini, dapat diketahui dari 14 pertanyaan untuk variabel X (Iklim Organisasi) yang nilai *korelasi pearson product moment* masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai F_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Adapun hasil perhitungan nilai *korelasi pearson product moment* untuk variabel X (iklim organisasi), adalah sebagai berikut;

Tabel 10
 Nilai *korelasi pearson product moment*
 Variabel X (komunikasi organisasi)

No	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Frekuensi arahan kerja dari pimpinan	0,313	Valid
2	Frekuensi komunikasi antara sesama karyawan	0,394	Valid
3	Frekuensi sesama karyawan dalam memberikan dorongan kerja	0,313	Valid
4	Frekuensi interaksi karyawan dengan pimpinan	0,566	Valid
5	Frekuensi pimpinan dalam melakukan dikusi kerja dengan karyawan	0,399	Valid
6	Frekuensi pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan	0,618	Valid
7	Pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	0,602	Valid
8	Pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan karyawan	0,397	Valid
9	Diskusi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas	0,534	Valid
10	Kemudahan dalam menggunakan waktu dan sumber untuk mencapai tujuan	0,631	Valid
11	Inisiatif dalam pemecahan masalah	0,466	Valid
12	Melakukan pekerjaan dengan semangat dan konsentrasi	0,531	Valid
13	Insentif kepada karyawan yang berprestasi	0,332	Valid
14	Tekanan-tekanan yang diberikan pimpinan kepada karywan yang tidak berprestasi	0,584	Valid

Untuk uji reliabilitas variabel X (iklim organisasi), maka penulis akan membandingkan nilai *korelasi pearson product moment table* dengan nilai *alpha*

cronbach, adapun nilai dari *alpha cronbach* untuk *alpha* sebesar 5% diperoleh nilai sebesar 0,693. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari nilai *pearson product moment table* (0,297), maka pertanyaan yang pada variabel X (iklim organisasi) dikatakan reliabel (perhitungannya dapat dilihat pada lampiran).

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Untuk uji validitas dan reliabilitas variabel Y (semangat kerja karyawan), dengan *alpha* 5%, diperoleh nilai *pearson product moment table* sebesar 0,297. Dari tabel 11 dibawah ini, dapat diketahui dari 14 pertanyaan untuk variabel Y (semangat kerja karyawan) yang nilai *korelasi pearson product moment* masing – masing pertanyaan lebih besar dari nilai F_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (perhitungannya dapat dilihat pada lampiran)

Berikut ini nilai *korelasi pearson product moment* untuk variabel Y (semangat kerja karyawan), dari masing-masing item pertanyaan.

Tabel 11
 Nilai *korelasi pearson product moment*
 Variabel Y (semangat kerja karyawan)

No	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Mengisi daftar hadir	0,493	Valid
2	Datang tepat waktu ketempat kerja	0,399	Valid
3	Memperhatikan tertibnya daftar hadir	0,444	Valid
4	Perasaan terhadap suasana kerja	0,375	Valid
5	Perasaan terhadap lingkungan kerja	0,511	Valid
6	Perasaan terhadap gaji/upah yang diterima	0,574	Valid
7	Ruangan kerja sudah maksimal	0,688	Valid
8	Kreatifitasan karyawan dalam bekerja	0,403	Valid
9	Perhatian sesama karyawan baik hubungan vertical maupun horizontal	0,393	Valid
10	Solidaritas/tanggapan terhadap tugas yang diberikan	0,390	Valid
11	Kerjasama antar sesama karyawan dalam pekerjaan	0,549	Valid
12	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan	0,417	Valid
13	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,512	Valid
14	Melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0,367	Valid

Uji reliabilitas untuk variabel peningkatan kinerja karyawan, diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,712. Karena nilai tersebut lebih tinggi dari nilai

korelasi pearson product moment table yaitu sebesar 0,297, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang ada pada variabel peningkatan kinerja karyawan dinyatakan reliabel (perhitungannya lihat di lampiran).

C. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Tingkat Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Untuk melihat adanya korelasi antara iklim organisasi dengan tingkat semangat kerja karyawan digunakan analisis *Korelasi Product Moment* dua variabel (*bivariate correlation*).

Tabel 12.
Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Tingkat Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

Responden	Skor Iklim Organisasi (X)	Skor Semangat Kerja (Y)	X ²	Y ²	X.Y
1	56	58	3136	3364	3248
2	54	59	2916	3481	3186
3	51	51	2601	2601	2601
4	49	59	2401	3481	2891
5	52	59	2704	3481	3068
6	57	58	3249	3364	3306
7	56	60	3136	3600	3360
8	43	43	1849	1849	1849
9	48	55	2304	3025	2640
10	47	47	2209	2209	2209
11	67	65	4489	4225	4355
12	58	58	3364	3364	3364
13	56	59	3136	3481	3304
14	54	51	2916	2601	2754
15	54	59	2916	3481	3186
16	42	43	1764	1849	1806
17	53	54	2809	2916	2862
18	56	53	3136	2809	2968
19	56	56	3136	3136	3136
20	51	55	2601	3025	2805

21	62	60	3844	3600	3720
22	54	53	2916	2809	2862
23	49	52	2401	2704	2548
24	53	55	2809	3025	2915
25	55	57	3025	3249	3135
26	54	63	2916	3969	3402
27	60	64	3600	4096	3840
28	50	52	2500	2704	2600
29	58	61	3364	3721	3538
30	60	62	3600	3844	3720
31	57	55	3249	3025	3135
32	56	55	3136	3025	3080
33	56	54	3136	2916	3024
34	59	58	3481	3364	3422
35	55	54	3025	2916	2970
36	58	56	3364	3136	3248
37	62	60	3844	3600	3720
38	55	57	3025	3249	3135
39	55	57	3025	3249	3135
40	54	58	2916	3364	3132
41	57	56	3249	3136	3192
42	56	56	3136	3136	3136
$\Sigma N=42$	$\Sigma X=2295$	$\Sigma Y=2357$	$\Sigma X^2=126333$	$\Sigma Y^2=133179$	$\Sigma X.Y=129507$

Dari tabel di atas dapat diperoleh:

$$N = 42$$

$$\Sigma X = 2295$$

$$\Sigma Y = 2357$$

$$\Sigma X^2 = 126333$$

$$\Sigma Y^2 = 133179$$

$$\Sigma X.Y = 129507$$

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai *koefisien korelasi* variabel

(X) dengan variabel (Y) dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{42.129507 - (2295)(2357)}{\sqrt{\{42 \times 126333 - (2295)^2\} \{42 \times 133170 - (2357)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5439294 - 5409315}{\sqrt{\{5305986 - 5267025\} \{5593518 - 5555449\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{29979}{\sqrt{\{38961\} \{38069\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{29979}{\sqrt{1483206309}}$$

$$r_{xy} = \frac{29979}{38512,4}$$

$$r_{xy} = 0,778$$

Selanjutnya mencari nilai *koefisien korelasi* dengan menggunakan program SPSS versi 15, sebagai berikut:

Tabel. 13
Hasil Analisis *Koefisien Korelasi* antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

	Semangat Kerja (Y)
Iklim Organisasi (X)	
Pearson Correlation	.778(**)
Sig. (2-tailed)	.000
N	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari dua hasil analisis di atas maka koefisien korelasi berada antara $0,70 < KK \leq 0,90$, ini berarti adanya hubungan yang cukup tinggi antara iklim organisasi

dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru sebesar 0.778.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis "Ada hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru" kita harus membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus t, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0.778. Sedangkan untuk $N = 42$ dengan $\alpha=0.05$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 0,297. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yaitu "tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru", ditolak. Sedangkan hipotesis kerja (H_a) yaitu " adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.", **diterima**.

E. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin menghubungkan dua variabel antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis statistik menggunakan teknik korelasi sederhana telah membuktikan hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut.

Hipotesis statistik yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai *koefisien korelasi* sebesar $r_{xy} = 0.778$ dengan tingkat signifikan korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada angka 0.778 menunjukkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel. Dengan kata lain semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, demikian juga jika semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Mcook (2002) yang memperlihatkan adanya korelasi positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap keadilan upah dengan variabel kepuasan kerja komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang selanjutnya perilaku dalam organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada 279 karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan upah mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen efektif terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Davidson (2001) pada 14 hotel di Queensland Australia tentang pengaruh iklim organisasi terhadap performa organisasi. Dalam penelitian tersebut Davison menemukan korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan performa

organisasi. Hasil penelitian lain juga relevan adalah penelitian Lawler and Oldham (dalam Muchinsky, 1991) yang memperlihatkan korelasi tinggi antara kinerja karyawan dengan iklim organisasi ($r = ,25$) dan antara kepuasan kerja dengan iklim organisasi ($r = ,47$).

Kajian sebelumnya yang diteliti oleh Agus Susilo (2007) di Semarang tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku luar peran kerja pada Dosen Politeknik Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan perilaku luar peran kerja. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai *koefisien korelasi* $r_{xy} = 0,673$. Ini menunjukkan arah hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku luar peran kerja pada dosen Politeknik Semarang, demikian juga jika semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula perilaku luar peran kerja yang dilakukan oleh para dosen.

Hubungan variabel iklim organisasi dan semangat kerja juga dapat dijelaskan dengan menggunakan teori hubungan manusia yang dikemukakan oleh para teoritis Barnard 1938, Mayo 1939, Roethlisberger dan Dickson 1939 (dalam Muhammad, 2002:39) mengatakan bahwa teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan

meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi.

Pendekatan hubungan antarmanusia kenaikan kepuasan kerja yang mengakibatkan meningkatnya semangat kerja merupakan salah satu asumsi dasar dari pendekatan ini. Seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Oleh karena itu, fungsi manajemen adalah menjaga agar karyawan terus merasa puas.

Pemimpin menciptakan norma-norma dan para anggota kelompok mengikutinya. Pengendalian kepemimpinan dianggap cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan dan produksi. Manajemen berusaha mempengaruhi para pimpinan, yang pada gilirannya mempengaruhi pekerja, sehingga mereka merasa senang dan akan menjadi produktif.

Pendekatan hubungan antar manusia sangat mempengaruhi pimpinan yang demokratis. Pemimpin tipe ini mendorong anggotanya untuk berpartisipasi dalam menjalankan organisasi dengan memberikan saran-saran, umpan balik, dan menyelesaikan masalah dan keluhan mereka sendiri. Semua anggota organisasi harus berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang pada akhirnya mempengaruhi mereka. Komunikasi merupakan salah satu alat penting manajemen dalam usaha mencapai hasil tersebut.

Hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan juga dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *S-O-R* atau teori *Stimulus-Organism-Respon*.

Teori ini menunjukkan bahwa respon (semangat kerja) bergantung kepada individu. *Stimulus* atau pesan yang disampaikan kepada komunikan mungkin diterima atau mungkin ditolak. Komunikasi akan berlangsung jika ada perhatian dari komunikan inilah yang melanjutkan proses berikutnya. Setelah komunikan mengolahnya dan menerimanya maka terjadilah pembentukan minat dari komunikan.

Berdasarkan teori di atas, bahwa pimpinan adalah pemberi *stimulus* secara langsung dan terus menerus kepada komunikan sehingga komunikan memahami dari pesan pimpinan tersebut dan akan memberikan responnya dalam bentuk semangat.

Pada dasarnya masyarakat atau komunikan apabila diberikan *stimulus* atau rangsangan-rangsangan oleh komunikator akan memberikan reaksi khusus terhadap *stimulus* tersebut disampaikan dengan cara yang tidak menggunakan teknik-teknik penyampaian sebuah pesan yang menarik maka hal itu pasti akan membuat komunikan tertarik dan mengikuti maksud pesan tersebut.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang baik dan positif terhadap kondisi lingkungan kerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai skor iklim organisasi saat dilakukan penelitian ini berada dalam kategori tinggi. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru suatu organisasi dipersepsi oleh karyawan sebagai yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan selain kebutuhan fisik tetapi juga kebutuhan non-fisik. Dengan kata lain karyawan

mempersepsikan lingkungannya sebagai suatu tempat menyenangkan untuk melakukan aktivitas berkaitan dengan peran kerjanya.

Dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa skor semangat pada sebagian karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu memenuhi standar minimal semangat kerjanya dan mampu memberikan kontribusi lebih pada organisasi dalam bentuk semangat kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data yang penulis sajikan dapat diambil kesimpulan bahwa dari semua indikator yang dihubungkan dari iklim organisasi dan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru dengan menggunakan program SPSS versi 15 bahwa secara umum hasil penelitian menunjukkan ada hubungan nyata antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. Nilai *koefisien korelasi* pada penelitian ini adalah 0,778 yang berada antara $0,70 < KK \leq 0,90$, Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kerja (H_a) yaitu ” adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.” **diterima.**

B. Saran

Adapun saran-saran dari penulis untuk PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru adalah:

1. Sebaiknya dalam perusahaan keterbukaan lebih ditingkatkan baik pimpinan kepada karyawan maupun sesama karyawan, agar terjalin hubungan yang harmonis da iklim organisasi yang positif pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sangat berguna bagi

kelangsungan hidup perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat.

2. Hendaknya pimpinan dapat memberikan bonus dan menaikkan gaji bagi karyawan yang lama bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.
3. Sebaiknya bagi pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi yang positif dengan disiplin yang tinggi. Begitu juga karyawan harus dan wajib mengetahui, sesama pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.
4. Bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sama, yakni tentang komunikasi organisasi, agar dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode-metode lainnya, demi terwujudnya pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu komunikasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Admadjayadi, Cahyana. 1995. *Panduan Pelaksanaan Tugas Para Pegawai PT. Pos Inonesia (Persero)*, Jakarta: CA.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cifta
- Buchari, Zainun. 1979. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Cuhway, Barry dan Derrek, Lodge. 1996. *Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Efendy, Onong Uchjana. 2003. *Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Filppo, B. Edwin. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Hariwijaya M. 2008. *Pedoman Penulisan Ilmiah Prposal dan Skripsi*. Jakarta: Oryza.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik I, Edisi kedua*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Motivasi Dan Produktivitas kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Riset Komunikasi (Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)*. Jakarta. Kencana.
- Liang, Gei. The. 2000. *Perkantoran Modern*. Jakarta: Liberty.
- Master, Pos. Supervisor, Human Capital. 2010. *Uraian Tugas Supervisor*. Pekanbaru: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru
- M. Steer, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadani. 2001. *Metode Peneltian Sosial*. Yogyakarta. Gadj Mada, Universitas Pers

- Nitisemito, S. Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P. Robbins, Stephen. 2001. *Prilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sangarimbun, Masri dan Sofian, Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sumarsono, Sony, HM. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden
- Tabel 2. Distribusi Frekuensi Keterbukaan
- Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepercayaan
- Tabel 4. Distribusi Frekuensi Bertanggung jawab
- Tabel 5. Distribusi Frekuensi Ganjaran atau *reward*
- Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Absensi
- Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kerjasama
- Tabel 9. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja
- Tabel 10 Nilai *korelasi pearson product moment* Variabel X (komunikasi organisasi)
- Tabel 11 Nilai *korelasi pearson product moment* Variabel Y (semangat kerja karyawan)
- Tabel 12. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Tingkat Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru
- Tabel. 13 Hasil Analisis *Koefisien Korelasi* antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru
- Tabel 14. *Koefisien korelasi* antara keterbukaan dengan tingkat absensi
- Tabel 15. *Koefisien Korelasi* antara keterbukaan dengan kepuasan kerja
- Tabel 16. *Koefisien Korelasi* antara Keterbukaan dengan Disiplin Krja
- Tabel 17. *Koefisien Korelasi* antara kepercayaan dengan Tingkat Absensi
- Tabel 18. *Koefisien Korelasi* Kepercayaan dengan Kepuasan Kerja
- Tabel 19. *Koefisien Korelasi* antara Kepercayaan dengan Kerjasama
- Tabel 20. *Koefisien Korelasi* antara tanggung jawab dengan Tingkat Absensi.

Tabel. 21 *Koefisien Korelasi* antara Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja

Tabel 22. *Koefisien Korelasi* antara Tanggung Jawab dengan Kerjasama

Tabel 23. *Koefisien Korelasi* antara Tanggung Jawab dengan Disiplin Kerja

Tabel 24. *Koefisien Korelasi* antara Ganjaran atau Reward dengan Kepuasan Kerja

Tabel 25. *Koefisien Korelasi* antara Ganjaran atau Reward dengan Disiplin Kerja

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah secara cermat setiap pertanyaan dan seluruh pilihan jawabannya.
2. Beri tanda ($\sqrt{}$) pada salah satu jawaban sesuai dengan petunjuk pertanyaan.
3. Saya mohon dengan sangat agar Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia menjawab pertanyaan yang tersedia.
4. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan pada keadaan/kondisi selama 4 (empat) bulan terakhir (Desember s/d Maret 2010).
5. Keterangan skor:
 - 1 = Sangat tidak puas/sangat rendah/sangat tidak lengkap/sangat tidak pernah
 - 2 = Tidak puas/rendah/tidak lengkap/tidak pernah
 - 3 = Jarang/cukup/sedang/kurang lengkap/
 - 4 = Puas/tinggi/lengkap/pernah
 - 5 = Sangat puas/sangat tinggi/sangat lengkap/selalu

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudari/I sebelumnya saya ucapkan terimakasih.

II. Judul Penelitian

Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

III. Data Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir : ☐ SD ☐ SMU
☐ SMP ☐ Sarjana
5. Lama Bekerja :

IV. Daftar Pertanyaan

No.	Aspek yang dinilai	Skor
A. Iklim Organisasi (Variabel X)		
1.	Pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus anda kerjakan?	1 2 3 4 5
2.	Anda melakukan komunikasi antar karyawan baik dalam permasalahan pekerjaan, pribadi, keluarga atau lingkungannya?	1 2 3 4 5
3.	Apakah antara sesama karyawan saling memberikan dorongan, baik dalam pekerjaan atau masalah lainnya?	1 2 3 4 5
4.	Karyawan-karyawan melakukan interaksi dengan pimpinan baik dalam permasalahan pekerjaan atau luar pekerjaan?	1 2 3 4 5
5.	Pimpinan memberi kesempatan kepada anda untuk mendiskusikan masalah pekerjaan?	1 2 3 4 5
6.	Sebelum menetapkan keputusan, apakah pimpinan meminta masukan kepada anda?	1 2 3 4 5
7.	Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan	1 2 3 4 5

	kemampuan anda?	
8.	Pimpinan anda melakukan pemeriksaan atas pekerjaan yang anda lakukan?	1 2 3 4 5
9.	Anda melakukan diskusi dengan teman anda dalam menyelesaikan tugas?	1 2 3 4 5
10.	Di dalam bekerja terdapat kemudahan dalam menggunakan waktu dan sumber-sumber untuk mencapai tujuan perusahaan?	1 2 3 4 5
11.	Kalau ada permasalahan dalam pelaksanaan tugas, apakah anda berinisiatif untuk memecahkannya sendiri?	1 2 3 4 5
12.	Anda melakukan pekerjaan dengan keinginan, semangat dan konsentrasi?	1 2 3 4 5
13.	Menurut anda, apakah pimpinan memberikan insentif atau bonus kepada karyawan yang berprestasi?	1 2 3 4 5
14.	Menurut anda, apakah pimpinan memberikan tekanan-tekanan kepada karyawan yang tidak berprestasi?	1 2 3 4 5

No.	Aspek yang dinilai	Skor
B. Semangat Kerja (Variabel Y)		
15.	Setiap hari kerja anda mengisi daftar hadir?	1 2 3 4 5
16.	Anda datang ketempat kerja dengan tepat waktu?	1 2 3 4 5
17.	Anda memperhatikan akan tertibnya daftar hadir sehari-hari?	1 2 3 4 5
18.	Anda setiap bulannya meminta izin untuk tidak bekerja?	1 2 3 4 5

19.	Bagaimana persaan anda terhadap suasana kerja?	1 2 3 4 5
20.	Bagaimana persaan anda terhadap lingkungan kerja?	1 2 3 4 5
21.	Bagaimana perasaan anda terhadap gaji/upah yang anda terima?	1 2 3 4 5
22.	Apakah rungan kerja anda sudah bisa membuat anda bekerja maksimal?	1 2 3 4 5
23.	Apakah fasilitas kantor sudah lengkap?	1 2 3 4 5
24.	Menurut anda, bagaimana kreatifitasan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan	1 2 3 4 5
25.	Bagaimana perhatian dan kepedulian antar sesama karyawan baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal?	1 2 3 4 5
26.	Anda menunjukkan solidaritas/tanggapan terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan?	1 2 3 4 5
27.	Bagaimana kerjasama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	1 2 3 4 5
28.	Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan?	1 2 3 4 5
29.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	1 2 3 4 5
30.	Anda melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan?	1 2 3 4 5

Pekanbaru, April 2010

Yang menilai,

(_____)